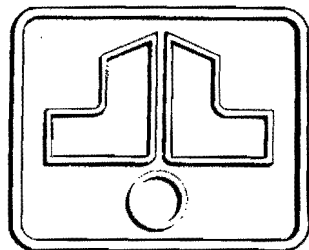


Revista de Economía y Sociología del

TRABAJO

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL



NUMERO 10 • DICIEMBRE • 1990

CONSEJO EDITORIAL

PRESIDENTE

Segismundo Crespo Valera

VOCALES

Lorenzo Cachón Rodríguez	Oriol Homs i Ferret
Juan José Castillo Alonso	Faustino Miguélez Lobo
Ignacio Cruz Roche	Carlos Navarro López
José Antonio Griñán Martínez	Carlos Prieto Rodríguez
Carmen de Miguel Castaño	Carlos Rey del Castillo
Aurelio Desdentado Bonete	Felipe Sáez Fernández
Joan Farga Collgros	Luis Toharia Cortés
Javier Herrera Bernáldez	Ana de Vicente Merino

Secretario del Consejo

Javier Gómez de Barreda Otero



DIRECTOR

Carlos Navarro López

REDACTORES

Soledad Murillo de la Vega
Maximiano Santos Sánchez

REDACCION

Subdirección General de Estudios Socioeconómicos

Secretaría General Técnica

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

C/ Agustín de Bethencourt, 4, 7.ª planta. 28081 MADRID

Teléfonos 553 60 00 y 553 76 00

Extensiones 2479, 2270 y 2199

EDITA

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Secretaría General Técnica

PUBLICA

Centro de Publicaciones

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ADMINISTRACION, SUSCRIPCIONES Y DISTRIBUCION

Centro de Publicaciones

C/ Agustín de Bethencourt, 11. 28003 MADRID

Teléfonos 554 34 00 y 533 01 06

PRECIO de este ejemplar: 2.000 ptas. (IVA incluido). **CONDICIONES**

DE SUSCRIPCION PARA 1991: (Cuatro números al año.

España: 6.000 ptas. Extranjero: \$ 70 dólares USA).

PORTADA: García Paredes/Amorós. **DISEÑO Y MAQUETA:**
José María Redondo Tello. **IMPRIME:** GRAFOFFSET, S. L.

Depósito Legal: M. 43716-1988

NIPO: 201-91-012-3

ISSN: 0214-6029

Portada:
Serigrafía
«Palace»
Gerardo Rueda

La Revista de Economía y Sociología del Trabajo no se responsabiliza de las opiniones que los autores expongan en los artículos que en ella se publiquen.

Pág. 4

I. PRESENTACION

Armando Caro

**II. SINDICATOS Y ACCION SINDICAL
EN LOS AÑOS NOVENTA**

Pág. 8

«Los sindicatos en la Europa de los noventa»

Luis Martínez Noval

Pág. 16

**Por una nueva solidaridad, redescubrir los derechos y volver a
definir el sindicato**

Bruno Trentin

Pág. 30

El sindicalismo y la acción sindical en los noventa

Nicolás Redondo

Pág. 38

Los sindicatos y la acción sindical en los años noventa

Antonio Gutiérrez Vegara

Pág. 47

El sindicalismo y sus perspectivas de futuro

Mathias Hintersheid

Pág. 53

Mercado único y acción sindical

José María Zufiaur

Pág. 62

**Los sindicatos españoles en el umbral del mercado único:
de la acción unitaria a la neoconcertación social**

Manuel-Carlos Palomeque
López

Pág. 72 **Corporatismo, sindicalismo y democracia** Manuel Pérez Yruela

Pág. 83 **Conflicto o colaboración: relaciones laborales en los
Estados Unidos** José A. Zapatero

Pág. 101 **La representación y la necesaria representatividad de los
sindicatos: las singularidades del sistema español** M.ª Emilia Casas Baamonde

III. DOCUMENTOS

Pág. 112 **La Confederación Europea de Sindicatos:
Historia, estructura y política**

IV. PUBLICACIONES

Pág. 122 **CRITICA DE LIBROS**

Pág. 130 **LIBROS, REVISTAS Y DOCUMENTOS**

Pág. 137 **V. ANEXO ESTADISTICO**



CORPORATISMO, SINDICALISMO Y DEMOCRACIA

MANUEL PEREZ YRUELA(*)

INTRODUCCION

EL objetivo de este trabajo es aportar algunas reflexiones a modo de ensayo sobre las relaciones entre tres dimensiones de la práctica política contemporánea —sindicalismo, corporatismo y democracia— en el ámbito de las sociedades de capitalismo avanzado y, particularmente, de la española. El sindicalismo es una forma de articulación y representación de intereses de larga tradición. El corporatismo es una tendencia de cambio social que también afecta, además de a otras cosas que analizaremos más adelante, a la representación de intereses y a la forma en que se dirige dentro de las sociedades democráticas la pugna por satisfacerlos. Por tanto, sindicalismo y corporatismo confluyen en la actualidad sobre un mismo ámbito de cuestiones sociales. De aquí que pueda decirse que el objetivo de este trabajo es, en otras palabras, un análisis sobre las relaciones entre sindicalismo y corporatismo y, a su vez, entre éstas y el sistema democrático. Todo ello en el contexto de las reglas que en las sociedades democráticas avanzadas ordenan las relaciones de los grupos de intereses organizados entre sí y con el Estado por alcanzar los intereses que cada una representan.

De las tres dimensiones anteriores, la corporatista es la que ha entrado en escena más recientemente, por lo que requerirá una atención especial aquí. El debate sobre el corporatismo contemporáneo o el neocorporatismo, como algunos prefieren denominarlo, goza ya de una tradición que dura algo más de una década. Pese a ello, creemos que la transmisión de los conceptos y análisis que se han producido en este debate, hacia el exterior de los relativamente reducidos círculos especializados de científicos sociales que lo han protagonizado, no ha conseguido ser lo suficientemente clara. Tal vez los receptores también hayan contribuido a ello, pues no es fácil recibir sin valoraciones apriorísticas los términos de un debate cuyo concepto central evoca el viejo modelo político del «estado corporativo», claramente incompatible con la democracia y con la libertad sindical y de asociación para la defensa de los intereses de los trabajadores y otros.

Las tendencias corporatistas constituyen desde nuestro punto de vista un proceso de cambio social que, como tantos otros, enraiza inequívocamente en las propias características de las sociedades en las que se produce. Su dinámica y efectos no responden a ninguna fuerza oculta que los conduzca mecánicamente, sino a condicionamientos y cambios sociales anteriores y a la propia capacidad de las sociedades en que se desarrollan para identificarlos, adaptarse a ellos y proponer las formas más adecuadas para integrarlos en su propio devenir minimizando los riesgos y amenazas que conlleven. Por tanto, las tendencias corporatistas, como tantos otros cambios, son una cuestión que atañe de forma directa al debate y diseño político sobre los modos de organización social, política y económica de que queramos dotarnos.

1. LA SOCIOGENESIS DEL CORPORATISMO

Para poder establecer los límites y alcance de las tendencias corporatistas y evitar posibles confusiones sobre el significado de las mismas es menester detenerse, siquiera sea someramente, a analizar las causas sociales de su existencia. Ello ayudará, a su vez, a la exploración que se hace después de las distintas interpretaciones concretas y específicas que se han hecho del significado y alcance de aquéllas, incluida la que nosotros mismos mantenemos.

Las tendencias corporatistas son el resultado de un conjunto de causas concurrentes que corresponden a otros tantos cambios producidos en la sociedad, la economía y la política de las democracias desarrolladas. En el ámbito social la más importante es la que se ha dado en llamar el crecimiento de la sociedad organizada. El carácter crecientemente organizado de la sociedad es un hecho difícilmente cuestionable, al menos en el nivel que abarca las actividades productivas, a la defensa de intereses de cualquier orden desde económicos hasta los culturales, es decir, a la articulación recientemente tan comentada y reclamada de la sociedad civil y, por último, a los organismos de que se sirve el Estado como instrumento para canalizar sus relaciones cada vez más intensas y extensas con la sociedad.

Una cuestión diferente es si ese mismo grado de organización puede predicarse del nivel superior que abarca a la

(*) MANUEL PEREZ YRUELA es Sociólogo, Vicedirector del Instituto de Estudios Sociales Avanzados. CSIC.

interacción y coordinación entre las múltiples organizaciones que forman el entramado anterior. La evidencia disponible parece poner de manifiesto que en este nivel el grado de organización no es todavía todo lo eficiente que requiere un sistema a coordinar con tal complejidad. Lo cual no debe ser motivo especial de sorpresa, pues es bien sabido que cada organización tiende a desarrollar su propia cultura, su propia identidad, sus propios intereses, sus propias reglas para disponer el orden y las desigualdades internas y hasta sus propias fronteras. Todo ello constituye un medio apropiado para la aparición de posiciones egoístas e insolidarias, ya que cada uno de estos actores colectivos trata de defender todas estas cosas frente a los demás en la liza inevitable por los recursos materiales o simbólicos. La coordinación deviene así necesariamente en una mezcla entre coordinación imperativa, practicada cuando puede por quién tenga la responsabilidad y potestad para asegurarla, y negociación y pactos entre los «coordinados» y aquél. Por tanto, no es fácil garantizar la eficacia de la coordinación y, en todo caso, requiere de enormes esfuerzos y hasta coste económico.

El crecimiento de la sociedad organizada tiene a su vez causas sociales que no podemos desarrollar aquí con amplitud. Conviene, no obstante, detenerse en alguna de ellas. Las organizaciones han demostrado ser «ingenios sociales» imprescindibles con independencia de su eficiencia, para alcanzar objetivos sólo posibles a través de la acción coordinada de muchos sujetos. También han demostrado ser una fuente de poder e influencia cuando son capaces de hacer valer su presencia por la cantidad y calidad de quienes las integran y, a veces, hasta por su mera capacidad para expandir una imagen pública sólida y atractiva. Estas razones no sólo han hecho proliferar las organizaciones sino también acrecentar en ellas los deseos de ir abarcando cada vez más espacio en los asuntos que incluyen entre sus objetivos. Esto es, que se desarrollen en ellas tendencias oligopolísticas y monopolísticas apreciables.

También hay que contar entre las causas sociales del corporatismo la multiplicidad, segmentación y aparición de nuevos intereses en las democracias desarrolladas. Constituye un problema político relevante, al que los partidos políticos no encuentran fácil solución, el integrar algunas de las organizaciones que ha surgido para defenderlos (ecologistas, pacifistas, objetores, feministas, consumidores) en los mecanismos clásicos de representación; o el de cómo hacer valer los intereses de quienes no pueden o no están suficientemente organizados (ancianos, amas de casa, marginados...) ante los órganos que deciden o debieran decidir sobre asuntos que les afectan. Otros cambios también importantes como la creciente diversificación de la estructura ocupacional, la aparición de nuevas profesiones, la mayor cualificación y profesionalización de ocupaciones antaño desempeñadas por obreros no cualificados y la elevación general del nivel de instrucción formal de la población, han diversificado los intereses y segmentado la homogeneidad de la clase trabajadora, alterando las condiciones objetivas y

subjetivas en que durante tanto tiempo se basaron las estrategias de afiliación y luchas sindicales. Ello ha hecho que el ámbito tradicional de representación política y sindical se vea desbordado por la aparición de otras asociaciones reivindicativas y por las dificultades para defender dentro del mismo partido o sindicato las demandas a veces opuestas de los distintos grupos que lo integran. Por último, muchos de los grupos de intereses surgidos de los cambios anteriores, son grupos funcionalmente especializados, que en sus reivindicaciones mezclan las tradicionales de orden laboral con propuestas para la gestión técnica de los problemas que profesionalmente les incumben. Esto significa un cambio adicional en el papel que los grupos de intereses desean y pueden desempeñar en la toma de decisiones. Para ello se requieren nuevas formas para la incorporación y participación de estos grupos, que tienen conocimientos privilegiados, en la solución técnica de los problemas de gobierno en que pueden hacerlo competentemente.

Lo que han provocado las dos causas anteriores es, en definitiva, la consolidación y emergencia de actores colectivos, organizados, que incorporan a los ciudadanos, y mediatizan tanto sus reivindicaciones como los conflictos a que sus defensas pudiera dar lugar. En muchos casos, y particularmente en el español, esto se produce con la evidente contradicción de la debilidad y escasa representatividad de muchos de tales actores por los bajos niveles de afiliación de los ciudadanos. Contradicción que da lugar a varios problemas. Desde la actitud insolidaria de quienes se benefician sin participar de los logros que siempre con esfuerzo consiguen los que están incorporados, a los que se derivan de la escasa capacidad de coordinación y control que tienen las organizaciones de intereses por la baja afiliación. Estos problemas no impiden que la trama organizativa exista y desempeñe, pese a ello, un papel insustituible en la representación y defensa de los intereses que a cada organización corresponda.

Los distintos actores colectivos no disponen de los mismos recursos ni del mismo poder o capacidad de influencia para hacer valer sus intereses. Los cambios sociales que originan las tendencias corporatistas reproducen y generan nuevas formas de desigualdad. Ello obliga a las organizaciones más débiles a adoptar estrategias que afirmen su posición e incrementen su poder de negociación frente a las demás.

Un rasgo distintivo de esa trama de actores colectivos es el grado de interdependencia que se establece entre las diversas organizaciones que la forman a la hora de tomar decisiones unilaterales que afecten a las demás. En otras palabras la mayor o menor capacidad que esta interdependencia confiera a cada una para poder imponer sus decisiones o, por el contrario, tener que negociarlas o pactarlas con otros. La mera existencia de la trama organizativa significa un grado mínimo de interdependencia que, aun estableciendo las bases necesarias para ello, no tiene necesariamente que significar limitación a la capacidad unilateral de deci-



sión. Esto depende de otras variables cuya presencia deriva de ciertas características estructurales de la relación. Así, por ejemplo, las decisiones unilaterales de los empresarios en materia de empleo y salarios dependerá del nivel de desempleo. A su vez, también dependerá de las decisiones del gobierno sobre regulación de las relaciones laborales, lo que a su vez dependerá de la orientación política e ideológica que tenga. La atención o no que, en otro ejemplo, el gobierno preste a las demandas de determinado grupo social, dependerá del programa electoral en el que base su política, de la capacidad de presión y expresión del conflicto que dicho grupo tenga y de la capacidad del gobierno de resistir o no a dicha presión en términos políticos y de legitimación ante la opinión pública.

Podríamos multiplicar los ejemplos y concluir que el grado de interdependencia acaba dependiendo en gran medida de algunos rasgos de la cultura política del país, de los gobernantes y de los líderes de las distintas organizaciones. En concreto, en la mayor o menor aceptación de la idea de si es mejor tratar de integrar y atender las distintas demandas en el contexto y con las limitaciones de una cierta definición ampliamente compartida de los intereses generales, que imponer autoritariamente las decisiones, favorecer a unos grupos frente a otros y reprimir o resistir los conflictos que todo ello provoque. En definitiva, en la elección entre un modelo de interacción entre las organizaciones basado en la colaboración, la negociación y los pactos o un modelo de confrontación basado en la oposición irreconciliable entre intereses y el conflicto inevitable para dirimirlos.

Las razones por las que los distintos países han optado por un modelo u otro son complejas. En países como los nórdicos, la opción por el modelo de colaboración se ha producido por razones de experiencia histórica basada en estructuras sociales tradicionalmente poco desiguales. En casos como el de los pequeños países de centroeuropa, la opción por el modelo de colaboración se ha basado en razones de conveniencia para la defensa de los intereses nacionales frente a las grandes potencias económicas. En países del sur de Europa ha habido una tradición histórica de confrontación motivada por los grandes desequilibrios y desigualdades de la estructura social y económica, que en el caso español, por ejemplo, ha ido evolucionando paulatinamente hacia un modelo de colaboración no consolidado del todo aún.

Además de las experiencias históricas de cada caso, también ha sido determinante en la adopción del modelo de colaboración la influencia política de la socialdemocracia. La socialdemocracia, en cuanto que defensora en una opción político-ideológica que apostó en su momento por la reforma democrática del capitalismo, ha significado la lucha por la incorporación y atención por parte del Estado de los intereses de las clases trabajadoras y más desposeídas. También ha supuesto el reconocimiento de la legitimidad de la expresión de intereses sociales y de los conflictos necesarios para alcanzarlos. Por tanto, la socialdemocracia, junto al

sindicalismo reformista que ha promovido, ha tenido que impulsar un modelo de colaboración interclasista y entre distintos grupos de intereses no alineados con la división histórica entre clases. Todo ello para poder satisfacer esas demandas sociales en el marco de las restricciones impuestas por las exigencias del sostenimiento del orden capitalista y la solución de los problemas nacionales acuciantes.

Este modelo de colaboración ha necesitado del desarrollo de prácticas sociales de negociación e intercambio para la gestión técnica de problemas de gobierno y la gestión política de la reducción de la desigualdad y de los conflictos sociales. Los actores que han participado en ellas lo han hecho desde posiciones desiguales entre sus respectivos poderes de negociación. En ocasiones pueden haberse nivelado con la intervención equilibradora del Estado, pero en no menos casos el resultado de tales prácticas ha reflejado la desigualdad inicial de los participantes en ellas. En consecuencia, el modelo de colaboración a que ha dado lugar la política social democrática no puede considerarse como un proceso acabado exento de los conflictos que genera la desigualdad. Al contrario, debe considerarse como una nueva arena para la gestión política colectiva de los conflictos producidos por los distintos intereses en liza. Por tanto, no debe extrañar que las relaciones de los grupos entre sí y con el Estado se intensifiquen o quiebren en función de las estrategias que la defensa de sus intereses aconsejen a cada uno en las coyunturas de que se trate.

También debe considerarse como un nuevo modelo de colaboración para la gestión técnica de los problemas de gobierno, que complementen la capacidad de tratamiento de los mismos por el Parlamento y el Ejecutivo. Es decir, un modelo que incorpore y no desperdicie el conocimiento técnico y la experiencia acumulada en las organizaciones, que acepte su participación en la toma de decisiones y renuncie a la concepción ilustrada o arbitrista de que la mejor solución a cualquier problema reside en tal o cual instancia pública. Tampoco debe extrañar que, desde esta perspectiva, las relaciones entre organizaciones se creen y se desteejen en función de la capacidad para asumir los requisitos culturales del modelo. El obstáculo mayor para las relaciones de este tipo entre Estado y organizaciones reside en la aceptación o rechazo que aquél encuentre al contenido político de sus decisiones por parte de éstas. Lo mismo puede decirse de las relaciones entre organizaciones o de las relaciones dentro de una misma institución. La incorporación del conocimiento y la experiencia de las organizaciones depende de la sintonía con que sus propuestas técnicas tengan cabida en los objetivos políticos de las decisiones de gobierno. Las tendencias corporatistas pueden ser en este sentido tanto un factor de apoyo como de resistencia a la acción del gobierno. En cualquier caso, el modelo político propiciado por la socialdemocracia y su amplia implantación entre las democracias desarrolladas, sobre todo europeas, constituye un factor esencial para explicar una parte de las tendencias corporatistas. Estos es, la parte que se refiere al refuerzo y

hasta al diseño político de las pautas de interacción entre las organizaciones, que demandaban desde abajo la satisfacción de sus peticiones y su incorporación al proceso de la toma de las decisiones que les afectaban.

La internacionalización de la economía, el desarrollo de las fuerzas productivas, la competitividad creciente y la crisis arrastrada desde los setenta, han forzado a muchos países a desarrollar pautas de integración de intereses y de colaboración interclasista para mantener o alcanzar un lugar seguro en ese mercado. Esta es la causa económica más señalada para explicar la aparición de las tendencias corporatistas. Es lo que podría calificarse como explicación «economicista» de las tendencias corporatistas. Para muchos analistas el corporatismo es idéntico a las fórmulas de concertación social general o sectorial empleadas por muchos países para resolver estos problemas. Por ello, cuando la práctica de la concertación desaparece, como ha sucedido en los últimos años, piensan que el corporatismo ha muerto, como si los cambios anteriores pudieran desaparecer súbitamente sin dejar rastro. No han visto que se trata de un proceso de cambio social y político de cierto alcance que tiene implicaciones profundas en la estructura social. Cambio que no depende sólo de causas económicas y que, además, ha creado las condiciones necesarias para la aparición de la concertación, pero que no puede darse por interrumpido o desaparecido por el hecho de que ésta no continúe, ya que no es la única causa de las tendencias corporatistas.

2. EL CORPORATISMO DEMOCRATICO Y SOCIETARIO

En el debate sobre el corporatismo se han propuesto varias definiciones que pretenden sintetizar su naturaleza esencial. En otro lugar hemos discutido y criticado las más relevantes. Creemos que es un empeño casi imposible pretender definir de forma cerrada un proceso de cambio en marcha, que es relativamente reciente, cuya dirección está determinada no sólo por las causas estructurales citadas, sino también por las decisiones sobre el diseño político que han de tomarse sobre él. A la vista de todo lo anterior, cabe preguntarse cuál es el contenido básico y el alcance actual de las tendencias corporatistas. Ese contenido consiste, en primer lugar, en el citado proceso de diferenciación y articulación especializada de intereses y el de crecimiento de la sociedad organizada. Esta tendencia tiene implicaciones importantes para la vida de los ciudadanos y para la estructura social de la desigualdad que hemos desarrollado en otro lugar. En lo que aquí más nos interesa, el corporatismo tiene un contenido contradictorio. Significa, de un lado, el afianzamiento de las bases estructurales para el incremento de las actitudes «corporativistas» e insolidarias. El contrapeso necesario para evitarlo tiene que ver con cuestiones de

diseño y estrategia política y sindical, que trataremos más adelante. Por otro lado, también significa el afianzamiento de las bases estructurales para intensificar el nivel de articulación de la sociedad civil. Articulación que puede facilitar la expresión cada vez más nítida, diferenciada y especializada de los intereses de la sociedad.

Frente a la vieja idea de que los intereses sociales podían reducirse a los de las dos clases sociales más importantes (burguesía y proletariado) y que dentro de cada una de ellas tales intereses eran bastante homogéneos, la evolución de las sociedades desarrolladas ha puesto de manifiesto la importancia creciente de otros grupos o segmentos de clase con intereses específicos y diferentes entre sí. Las tendencias corporatistas no son más que la manifestación de que esa estructura compleja emerge para intervenir en la gestión de los mismos en forma de «sociedad organizada», no amorfa ni diferenciada. Los intereses, deseos y puntos de vista de una sociedad compleja y heterogénea se podrán expresar tanto más clara e intensamente cuanto mayor sea la articulación y coordinación de los ciudadanos en organizaciones capaces de recoger, conformar y expresar el interés y la voluntad común de quienes la forman. Poca duda puede caber de que esto es algo deseable en una sociedad democrática que necesita de procedimientos lo más perfectos posibles de formación de la voluntad general, pese que ello también conlleve, como hemos reiterado, efectos no deseables. Esta tendencia es previsible que continúe incrementándose en el futuro.

El corporatismo también consiste en la interdependencia entre organizaciones. Interdependencia desigual, pero que al implicar una cierta dispersión de los centros de poder también significa un grado mayor de nivelación entre ellos. Las distintas organizaciones constituyen cada una un centro de poder e influencia, tanto mayor cuanto mayor sea el monopolio representativo que ostenten en su ámbito respectivo. De manera que con el poder político y del Estado coexiste el de ellas como se reconoce coloquialmente cuando se habla de los «distintos poderes» en la sociedad. Naturalmente que esta estructura de poder está jerarquizada, sometida a las reglas del estado de derecho y también al Estado, que ocupa el vértice de la pirámide. No se trata en absoluto de una estructura igualitaria, ni tampoco de una estructura vertical férreamente estratificada. Se trata de una estructura policéntrica, dúctil y entrelazada por una trama de relaciones que se crean y destruyen con el ritmo que demandan las estrategias particulares de los distintos centros de poder.

Los dos rasgos anteriores son, a nuestro juicio, los dos que con mayor estabilidad caracterizan al corporatismo. Junto a ellos, lógicamente, las demás repercusiones que tienen en la estructura social, en la mediación en los conflictos y en las formas específicas de desigualdad que generan, según hemos tratado con extensión en otros lugares. Esta concepción del corporatismo ha sido calificada de «corporatismo societario», ya que retiene como cambio social re-



levante en las democracias desarrolladas el protagonismo y la mediación creciente de los actores colectivos (corporaciones u organizaciones) en los procesos de reestructuración de la sociedad, de gestión de sus conflictos y de organización de las relaciones entre Estado y sociedad civil. Este punto de vista, que venimos manteniendo desde hace más de una década, contrasta con otros que han identificado el corporatismo con la negociación institucionalizada a través de los pactos sociales entre gobiernos, sindicatos y patronales. En suma, que lo han identificado sólo con las formas de interacción entre las organizaciones de intereses históricamente más importantes, tal vez pensando que dichas formas habrían adquirido o estaban a punto de adquirir un alto grado de estabilidad y permanencia. El paso del tiempo se ha encargado de demostrar lo contrario. Esto es, que esas formas, lejos de ser estables y permanentes son precarias y versátiles y, por tanto, no constituyen un rasgo necesario del corporatismo, aunque, eso sí, sean un efecto más y muy importante de las tendencias corporatistas.

El corporatismo puede considerarse uno de esos conceptos que en sociología se han calificado de «esencialmente contestados». Siendo constatable empíricamente su presencia en muchas situaciones sociales, es difícil aprehender con nitidez su localización entre los rasgos que definen nuestra estructura social y política. Se trata de un cambio que no ha modificado los rasgos estructurales básicos del orden social, político o económico, sino que ha mediatizado, condicionado, algunos de sus procesos más importantes. No puede afirmarse que haya alterado o eliminado las reglas básicas del orden político democrático o del orden económico de mercado. Se ha introducido en ellas cambiando parcialmente y de forma no continuada ni estable, algunos de los supuestos en los que se basan.

En el orden político, las tendencias oligopolísticas y monopolísticas de concentración de los grupos de intereses, falsean la hipótesis que se venía de una democracia «pluralista», basada en la competencia casi perfecta de un número ilimitado de pequeños grupos en liza por satisfacer sus intereses. También se han quebrado las reglas del orden político cuando el Parlamento ha quedado al margen de los acuerdos importantes que se toman a través de acuerdos tri o bilaterales entre gobierno, sindicatos, patronales u otros grupos de intereses. Igualmente pueden caber dudas acerca del grado de autonomía con que el Estado puede actuar en relación a la capacidad de presión de las organizaciones de intereses y de la dependencia que tiene de ellas para que algunas de sus decisiones puedan tomarse y aplicarse con eficacia.

En el orden económico se producen alteraciones al no realizarse en ocasiones la asignación de recursos sólo por los mecanismos del mercado, sino también por la intervención de los actores anteriores que los pueden asignar de acuerdo con otros criterios. También constituye un cambio notable el uso de la concertación como procedimiento de toma de decisiones y conciliación de intereses, en contraposición con

el sistema de negociación descentralizado y autónomo entre trabajadores y empresarios al nivel que ellos mismos decidan. Este procedimiento puede producir resultados y beneficios muy diferentes para cada una de las partes involucradas.

En el orden social el corporatismo ha alterado los procesos de acción social y de desarrollo de los proyectos vitales individuales. Las organizaciones han segmentado la unidad de clase, han hecho más compleja la jerarquía social, han creado nuevas identidades y mediatizan la acción de los individuos a través de la coordinación imperativa que impone su pertenencia a ellas. Son, al mismo tiempo, la arena en la que se desarrollan los proyectos individuales de carácter profesional, se compite por la movilidad ascendente y hasta se adquiere el carisma cuando se ocupa la cúspide de la organización.

Muchos de estos cambios son ambivalentes y su estabilidad depende de los beneficios que proporcionan en cada caso a las partes involucradas. El ejemplo más claro puede ser el de la concertación. No podrá ser estable, como demuestra la experiencia, si sólo se emplea para someter los intereses de los trabajadores y de otros grupos y ponerlos al servicio de otros intereses, aunque trate de justificarse con el ropaje de los «intereses nacionales» amenazados por la competencia internacional u otros problemas. Lo mismo puede decirse de otras formas de relación o de intercambio entre organizaciones. El modelo de colaboración para ser estable y continuado tiene que basarse en el equilibrio de los poderes de negociación y en el reparto equitativo de costes y beneficios para las partes.

Otros cambios pueden verse con reticencia por la incompatibilidad que tienen con las reglas tradicionales del orden político y económico. Por ejemplo, los que tienen que ver con el papel del Parlamento o con la incorporación de grupos de intereses a la gestión técnica de los problemas de gobierno que les afecten. Solucionar estas cuestiones implica tomar decisiones de diseño político que no son fáciles. La dificultad estriba en que la institucionalización de esquemas de participación que los resuelvan supone inevitablemente una pérdida de autonomía para la acción de gobierno y para la libertad de movimientos del empresariado, los sindicatos y demás grupos de intereses. Una cosa es reconocer la interdependencia y llevar a cabo negociaciones e intercambios cuando las circunstancias del momento lo aconsejen e interese a las partes. Otra muy distinta es institucionalizarlas de modo permanente, limitando y reduciendo los espacios de libertad de los actores sociales y políticos.

La inestabilidad de las formas de interacción deriva, en suma, de las dificultades para integrar y hacer compatibles las reglas que tradicionalmente rigen el orden político democrático y el económico del mercado, con las que harían falta para asumir con todas sus consecuencias las tendencias corporatistas. Sobre esto tratamos en el apartado siguiente.

3. CORPORATISMO Y DEMOCRACIA

La democracia puede comprenderse y describirse desde perspectivas diversas. Una de ellas consiste en entenderla como el conjunto de procedimientos y formas organizativas que conducen a la formación de la voluntad general. Esto es, la manera en que los ciudadanos pueden conseguir que sus intereses, deseos, puntos de vista y propuestas de solución se tengan en cuenta en el gobierno de los asuntos públicos. El diseño organizativo con el que la democracia aborda la solución de la cuestión anterior se basa en el reconocimiento de un conjunto de organizaciones funcionalmente especializadas en la representación de intereses y en su contribución a la formación de esa voluntad general.

La Constitución Española (CE) reconoce a los partidos políticos como «instrumento fundamental para la participación política» que «concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular» (artículo 6. 1.º CE). A los sindicatos y asociaciones empresariales los reconoce en su contribución a la «defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» (artículo 7.º CE). Igualmente se reconocen las organizaciones profesionales en su contribución a los «intereses económicos que le son propios» (artículo 52 CE). Las organizaciones de consumidores serán fomentadas por los poderes públicos que «oírán a éstas en las cuestiones que puedan afectar a aquéllos» (artículo 51.2 CE). Finalmente, el reconocimiento del derecho de asociación y participación (artículos 22 y 23 CE), en general y, en particular, el de participación de padres, profesores y alumnos en el control-gestión de los centros del sistema público de educación, cierran el esquema constitucional en lo que se refiere a formas de representación y articulación de intereses.

Este modelo de diseño político abre un espacio casi ilimitado al desarrollo de las tendencias corporatistas, esto es, a la aparición de organizaciones de intereses y, por tanto, a la presión de las mismas para incrementar su presencia en los centros de decisión para hacer valer en ello sus puntos de vista. No puede olvidarse que esto último constituye una de las razones fundamentales que justifican la existencia de cada una de ellas y alimentan su crecimiento y consolidación. Sin embargo, el modelo no incluye ninguna referencia explícita a la manera en que las organizaciones de intereses pueden incorporarse a la toma de decisiones o al tipo de relaciones que pudieran mantener entre ellas y con el Estado. La única excepción la constituye la previsión del artículo 131 de la CE en el que se contempla la posibilidad de creación de un consejo formado por «sindicatos y otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas», para asesorar y colaborar en la planificación de la actividad económica.

Por otra parte, el modelo constitucional sanciona la preeminencia del eje partidos políticos-parlamento-gobierno, sobre el resto de las posibles organizaciones en la toma de decisiones y en la dirección de la política. No podía ser me-

nos en una Constitución que ha de regular la democracia española dentro de las reglas tradicionales de este modelo de orden político. En definitiva, son los partidos políticos a través de su representación parlamentaria los únicos llamados a la formación de la voluntad popular y el gobierno emanado de esa representación el único y último responsable de la dirección de los asuntos públicos. Por consiguiente, las demás organizaciones de intereses no pueden formalmente significar limitación ni mediatización alguna en la formación de la voluntad popular ni en la dirección de la política.

La constatación de estas características del modelo político democrático, tan obvias que no hubiera hecho falta recordarlas, pone de manifiesto que el alcance de las tendencias corporatistas encuentra pronto su límite en ellas. Es decir, pese al crecimiento de las organizaciones de intereses y al aumento de la interdependencia real entre ellas y el Estado, el modelo político democrático se sigue basando en el diseño organizativo antes expuesto. Por tanto, todavía no puede afirmarse que el corporatismo signifique algo más que la mera existencia de esas organizaciones, de la trama de relaciones de interdependencia entre ellas y de la presión que puedan ejercer para acceder a los procesos de toma de decisiones. Dentro del modelo no les corresponde un papel definido en esos procesos. A lo sumo, se les asigna el de consulta, colaboración o informe en los asuntos que les sean propios, de manera que la preeminencia de los partidos y la autonomía del ejecutivo no se vean comprometidas. Cuando participan en las decisiones a través de las negociaciones, los pactos o la concertación, se trata de formas de participación basadas en las exigencias de la coyuntura y de las estrategias de intercambio de cada una de ellas. No es una exigencia de participación jurídicamente sancionada en el modelo político.

El cada vez mayor número de organizaciones sectorial o funcionalmente especializadas que representan intereses, puntos de vista o propuestas de solución de problemas, y la ausencia de formas claramente definidas para que puedan contribuir a la formación de la voluntad popular y a la toma de decisiones, es un problema lejos aún de estar resuelto en la democracia. La importancia del problema empuja por ahora al ensayo por vía de prueba y error de soluciones más o menos transitorias. Una de ellas es la extensión generalizada de las prácticas informales de consulta, intercambio y, en suma, del reconocimiento de la interdependencia entre organizaciones. Esto está contribuyendo a crear una cultura política que en sí misma es ya una forma de solución al problema. Reconocer que las prescripciones del modelo, en lo que se refiere al papel decisorio tanto de las organizaciones como del Estado, no se reflejan en la realidad y asumir, en consecuencia, pautas de acción más acordes con ella, es un avance para integrar las tendencias corporatistas en la democracia. Esta solución tiene la ventaja de que en última instancia preserva lo esencial de la estructura del modelo democrático, adaptando parte de sus procesos a aquellas tendencias.



Otra forma de solución son los reiteradamente citados acuerdos entre gobierno, patronal y sindicatos sobre el contenido de la política económica y social. Se trata de una solución que altera bastante más que la anterior la estructura del modelo democrático. Por otra parte, los acuerdos a tan alto nivel y sobre aspectos tan generales no pueden atender con el detalle suficiente los problemas específicos de organizaciones, sectores o grupos, que podrían resolverlos mejor mediante acuerdos en su propio nivel. Por todo ello no parece probable que se adopte como solución definitiva la institucionalización de este tipo de acuerdos. Desde luego, lo que no parece probable es que se institucionalice un mecanismo de negociación y solución de conflictos a través de un órgano nacional que coordine imperativamente a aquellos actores y limite su libertad de acción. Es decir, un modelo de integración de intereses próximo al del viejo «estado corporativo». Ninguno de ellos va a aceptar tal sometimiento y pérdida de autonomía. El debate habido en España en torno a la creación del Consejo Económico y Social y sus competencias y la orientación que parece va a tener de órgano estrictamente consultivo pueden servir de ejemplo.

Por ello, parece más verosímil que una forma relativamente estable de solución consista en la práctica de negociaciones y acuerdos en ámbitos de nivel intermedio e incluso en el de una sola organización. Prácticas referidas a problemas de ámbito sectorial, empresarial o institucional, regional o local. El contenido de las mismas ha de consistir tanto en negociación de reivindicaciones como en participación de las organizaciones de intereses en la solución de cuestiones técnicas que les afecten en su ámbito de actuación. Esta solución tiene la ventaja de que permite incorporar las organizaciones de intereses a la toma de decisiones sobre problemas cuya escala y dimensión más se acerca a lo que les afecta de forma próxima. De hecho esta modalidad de relación se encuentra ampliamente extendida a través de las múltiples comisiones, consejos y grupos de trabajo consultivos que, sectorial o territorialmente, están institucionalizados en muchos ámbitos de la actuación de los gobiernos central y autónomos. En realidad esta forma de solución va en la dirección de la tantas veces reclamada extensión de la democracia y la participación a otros ámbitos que no sean sólo los políticos.

Las soluciones anteriores pueden desarrollarse más a través de ciertos procedimientos. Puede asignarse un status privilegiado por el Estado a ciertas organizaciones y reconocerlas e integrarlas así como interlocutores representativos en la solución de problemas y en la toma de decisiones. Pueden delegarse competencias en la gestión de políticas o fondos públicos a organizaciones privadas, a través de la noción de «gobierno privado de intereses públicos», con los debidos controles y garantías de respeto a los principios de la gestión pública. En definitiva, puede irse regulando jurídicamente la incorporación de organizaciones a la toma de decisiones y a la gestión, trascendiendo la situación actual de

división nítida entre las esferas de regulación jurídica de lo público y lo privado. Ello conllevaría una doble limitación. Para el Estado la de ceder algunas competencias al ámbito privado perdiendo parte de su autonomía. Para las organizaciones, la de admitir cierta intromisión de los poderes públicos en su funcionamiento, para garantizar el control público de su gestión.

Las fórmulas antes apuntadas ni son nuevas ni carecen de tradición. Existen organizaciones de derecho público como las cámaras de comercio o los colegios profesionales que en cierta medida gestionan, promueven y controlan intereses públicos. Igualmente es cada vez más frecuente la colaboración de las denominadas organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro, en la gestión de la política social y de los programas de cooperación al desarrollo. La participación del sector privado, que recibe y gestiona fondos públicos, en la enseñanza es otro ejemplo notable de lo mismo. Todos estos casos se han ido consolidando por una mezcla de situaciones creadas desde la sociedad y de reconocimiento e incorporación de las mismas a través de un determinado diseño político para ello. Lo que deba destacarse es que tal vez es éste el momento para analizar los resultados de todas estas experiencias y comenzar el estudio del tratamiento jurídico que deba darse a la proliferación de organizaciones, resultado de las tendencias corporatistas. Sobre todo cuando las ideas que teníamos acerca de valor ético, político y técnico de la distinción y separación entre lo público y lo privado están siendo sometidas a revisión.

Existen otras vías de solución al problema de la incorporación de las tendencias corporatistas al sistema democrático. En el diseño constitucional antes aludido los partidos políticos son las organizaciones a las que se reconoce capacidad para concurrir a la formación de la voluntad popular y a los sindicatos y organizaciones empresariales la de promover los intereses económicos y sociales.

Cabe, pues, la posibilidad de que esas organizaciones y particularmente las dos primeras sean las que canalicen los intereses articulados en organizaciones surgidas al margen de ellos. O bien ellas mismas concurren a la creación y consolidación de las mismas. Las cuestiones de índole política y organizativa que deben resolverse para avanzar por esta vía son numerosas.

Una de ellas es la contradicción que puede plantearse entre la naturaleza sectorial o particular de los intereses que dan lugar a una organización para su defensa y la compatibilidad entre éstos y el programa político del partido que quiera subsumirlos. Esto puede conducir a un alineamiento de ciertas organizaciones de intereses con aquel partido con el que haya más convergencia en los planteamientos, lo cual genera el problema adicional de la posible pérdida de independencia de la organización frente a ese partido. Frente a esto cabe la posibilidad de que los militantes o simpatizantes de los partidos políticos sean miembros activos de esas organizaciones, haciendo valer en ellas la solución prevista por su partido a los problemas que ocupan a la orga-

nización. El problema adicional que esto plantea es el de la «politización» de las organizaciones de intereses con la pérdida de legitimidad que, en culturas políticas como la nuestra, ello podría suponerles.

La vía de que los partidos formen ellos mismos organizaciones de este tipo significa optar por un modelo organizativo en el que coexista la estructura territorial clásica, junto a otra de carácter sectorial o funcional. Con ello se abre la puerta a la aparición de grupos internos de poder y presión que muy probablemente surgirían de esa segunda estructura y que competirían con la otra por el poder interno. En suma, la solución por estas vías no es más fácil que por las anteriores ya que plantea interrogantes de estrategia política que no son sencillos de elucidar. En cualquier caso lo que merece la pena resaltar aquí es la necesidad relativamente perentoria de que se desarrolle el debate político ya iniciado del que puedan surgir decisiones sobre estas cuestiones.

4. CORPORATISMO Y SINDICALISMO

Los sindicatos son organizaciones privilegiadas tanto por razones históricas como por reconocimiento constitucional en la representación y defensa de los intereses de los trabajadores. La larga tradición organizativa de los sindicatos puede también considerarse como un precedente remoto de las tendencias de crecimiento de la sociedad organizada y de las tendencias corporatistas tal y como aquí las entendemos. En este sentido el sindicalismo forma parte de ellas con la legitimidad añadida, si así pudiera hablarse, que le da su antigüedad. Por todo ello, se encuentran en una posición favorable para contribuir a la solución del problema ya expuesto de la incorporación de intereses nuevos y diversos tanto para su defensa como para su presencia en los centros de toma de decisiones del sistema democrático. En suma, para hacer compatibles tendencias corporatistas y democracia. Sin embargo, en el contexto de los cambios sociales que subyacen y se manifiestan en las tendencias corporatistas al sindicalismo se le plantean problemas importantes.

El sindicalismo histórico de clase tiene por su tradición ventajas e inconvenientes para concurrir a la representación y defensa de los intereses del relativamente heterogéneo conjunto que en el contexto actual componen las clases trabajadora y subordinada. Las ventajas proceden de la tradición organizativa, de la experiencia acumulada y de la legitimidad ideológica que le confiere el haber sido protagonista del esfuerzo y de los logros obtenidos en la mejora de las condiciones de vida y trabajo de la clase trabajadora. Los inconvenientes proceden de los cambios necesarios para adaptarse a las características del contexto actual.

Dentro de la lógica del corporatismo a los sindicatos les interesa ampliar el nivel del monopolio en su ámbito de representación. Ello implica varios aspectos relacionados en-

tre sí: reducir el pluralismo sindical, aumentar su fortalecimiento como organizaciones, incrementar el número de sus afiliados, colaboradores o simpatizantes.

La reducción del pluralismo sindical tiene que ver con el hecho de que la dispersión organizativa en la representación de intereses significa siempre una disminución del poder de negociación. La unidad sindical tiene valor simbólico y organizativo por lo que significa de capacidad de coordinación y de presencia pública de una sola organización capaz de articular y defender bajo una sola estrategia intereses que afectan a un número elevado, por no decir mayoritario, de ciudadanos. En suma, para reforzar su participación, respaldada por una alto poder de negociación, en algunos de los procesos de toma de decisiones que afecten a problemas generales o muy extendidos de sus representados. La negociación centralizada de asuntos específicos que pueden resolverse también, y a veces mejor, en un ámbito sectorial e incluso empresarial, no implica necesariamente las mismas ventajas.

La reducción del pluralismo o la unidad sindical tienen que ser compatibles con la actuación descentralizada. Ello es un requisito necesario, aunque no suficiente, para el fortalecimiento organizativo y el mantenimiento de esa unidad. Si un sindicato quiere abarcar el mayor espacio posible de representación de intereses en un contexto de fragmentación, diversificación y especialización de situaciones, problemas e intereses de sus representados, tiene que facilitar soluciones particulares, descentralizadas, siempre que las circunstancias lo requieran. De lo contrario corre el riesgo de hipotecar la integración de quienes se vean perjudicados por la imposibilidad de actuar en función de sus necesidades específicas. O bien el de estimular la aparición de organizaciones nuevas que las recojan.

El reforzamiento organizativo de los sindicatos tiene que resolver problemas tanto de afiliación y capacidad para representar intereses diversos, como de competencia técnica para encontrar propuestas de solución integrales a los problemas de sus representados. Cada vez es más frecuente la demanda de los grupos de intereses de intervenir no sólo como defensores de las reivindicaciones de sus representados sino también como portavoces de propuestas técnicas de solución de problemas que les afecten en el ámbito de las relaciones de trabajo. Incluso sobre problemas técnicos o de gestión de la organización en la que prestan sus servicios cuya solución repercutiría en su propia situación laboral. Esto se ve reforzado por el entrelazamiento también cada vez más visible entre los problemas de las organizaciones, sus objetivos y estrategias y las reivindicaciones de sus miembros.

La representación de grupos de intereses diversos y fragmentados conlleva la necesidad de conciliar intereses en ocasiones contradictorios y de frenar las reivindicaciones insolidarias y meramente corporativistas. La aparición de estos problemas debido a los efectos más indeseables de las tendencias corporatistas es cada vez más frecuente. La solución



de este problema no es fácil con instrumentos estrictamente organizativos. Hace falta que la solución se base, además, en la expansión de la conciencia de solidaridad entre los afiliados.

Para atender a esta dimensión de la actividad sindical hay que disponer de equipos técnicos tan cualificados e informados al menos como los que representan a la organización o al sector dentro del que se desarrollen negociaciones con esta doble dimensión. Los sindicatos tienen que integrar en su estructura organizativa profesionales y especialistas que puedan actuar como soporte de los líderes y representantes sindicales en la solución de este problema. Por otra parte, el incremento de la dimensión técnica de la actividad sindical es un requisito necesario para que los sindicatos puedan desarrollar eficazmente el papel de interlocutores y participantes en los procesos de toma de decisiones en el modelo de colaboración, negociación e intercambio de ámbito intermedio en el que se insertan las tendencias corporatistas.

El incremento de la afiliación es un factor decisivo en el reforzamiento organizativo de los sindicatos y, sobre todo, en la ampliación del espacio ocupado dentro de su ámbito de representación.

Se trata de un problema cuya solución encuentra obstáculos importantes. Primero, la experiencia generalizada entre los no afiliados de que los beneficios que se obtienen con el esfuerzo de los sindicatos llegan también a ellos aunque no participen en conseguirlos. Segundo, el escaso desarrollo entre los sindicatos de incentivos adicionales a los que se derivan de la actividad reivindicativa habitual. Tercero, la posibilidad que tienen los ciudadanos en general de resolver muchos de sus problemas más importantes a través de los servicios públicos y ofertas asistenciales consolidadas en el Estado del Bienestar. Cuarto, la experiencia más o menos positiva que tengan del papel desempeñado por los sindicatos en la solución de los problemas inmediatos y particulares que se presentan en cada centro de trabajo. Quinto, el papel disuasorio de los empresarios especialmente en las pequeñas empresas y lugares de trabajo con reducido número de trabajadores. Sexto, el papel que desempeñan las relaciones informales, las redes amicales y familiares, en la búsqueda y el mantenimiento del empleo y en la solución de algunos problemas laborales. Séptimo, las reticencias de muchos colectivos de profesionales y de los llamados de «cuello blanco» para integrarse en los sindicatos tradicionales de clase, por recelos que aun pudiendo considerarse hoy injustificados todavía están presentes.

Remover los obstáculos anteriores no es tarea sencilla, hasta el punto de que no puede imputarse sólo a las estrategias sindicales el que la afiliación continúe siendo baja. Este problema también afecta a otras organizaciones por causas relativamente similares. Los sindicatos pueden orientar sus esfuerzos para resolver este problema a través de un conjunto de estrategias, muchas de las cuales se están ya apli-

cando. La que parece que puede depender más de sus propios esfuerzos, sin que para desarrollarla necesiten el apoyo de otras organizaciones ni de cambios culturales que pueden o no ocurrir, es la que se relaciona con la ampliación de los incentivos selectivos que puedan ofrecer a sus miembros. En el campo de los servicios de todo tipo, de las prestaciones sociales complementarias a las que ofrece el Estado, de las actividades culturales y de ocio, entre otras, pueden desarrollar un esfuerzo sin más límites que los de la capacidad de imaginación y de innovación y, por supuesto, de financiación para iniciarlas. El desarrollo de este tipo de actividades puede ser un instrumento para remover parte de los otros obstáculos antes señalados.

Las estrategias sindicales tanto en España como en otros países han estado hasta hace poco tiempo, y todavía continúan en algunos casos, vinculadas a las de los partidos políticos ideológicamente más afines. Este modelo comienza a ser sustituido por otro en el que partidos y sindicatos mantienen sus autonomías respectivas. Esta tendencia que en el caso español se ha reflejado, por ejemplo, en la derogación de la norma estatutaria del PSOE sobre la militancia de sus miembros en la UGT, sitúa a los sindicatos ante la necesidad de reformular su dimensión política. No es éste el lugar para analizar las implicaciones que ello puede tener. Desde la perspectiva que interesa a este trabajo, parece que tal situación de autonomía haya de empujar a los sindicatos a reforzar su identidad organizativa con perspectivas diferentes. Lo mismo que comentábamos en el apartado anterior de los partidos políticos, los sindicatos pueden adoptar estrategias para incorporar organizaciones de intereses, estar presentes en las que ya existan o promover otras nuevas que no se relacionen con los objetivos estrictamente reivindicativos de los sindicatos. Existen dos áreas que, en este sentido, conectan con los objetivos sindicales. Una es la relacionada con las cooperativas, las iniciativas de economía social y los programas de desarrollo local en la que los sindicatos pueden y deben tener iniciativas. Otra es la relacionada con los grupos sociales más desfavorecidos y con menor capacidad de organización como son los desempleados, los pensionistas, los marginados, los emigrantes y los inmigrantes, entre otros, en la que los sindicatos también podrían tener iniciativas.

En el contexto de las tendencias corporatistas también interesa a los sindicatos reforzar y estimular las soluciones a que nos referíamos en el apartado anterior, de incorporación de los grupos de intereses y de regulación de su participación en la toma de decisiones o en la gestión de políticas públicas. En cuanto a la fórmula de incorporación de más alcance como es la concertación, dadas las características de las relaciones de interdependencia propias del corporatismo, parece aconsejable que los sindicatos, igual que tratan de hacerlo otras organizaciones, sólo entren en esas negociaciones en la medida en que esté garantizado el equilibrio de los poderes de negociación de las partes y el balance de costes/beneficios previsible sea satisfactorio.

BIBLIOGRAFIA

- ANDERSON, C.: «Political Design and the Representation of Interests», en *Comparative Political Studies*, vol. 10, n.º 1, 1977, págs. 127-152.
- AHRNE, G.: *Agency and Organization: towards an organizational theory of society*, Londres, Sage, 1990.
- CAMPS, V.: *El interés general y los intereses organizados*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1987.
- CAWSON, C. (ed.): *Organized Interests and the State: Studies in Mesocorporatism*, Londres, Sage, 1985.
- CLEGG, H.: *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva*, Madrid, Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.
- CROUCH, C., y PIZZORNO, A.: *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe*, Londres, MacMillan, 1978 (Trad. castellana en publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.)
- DAHL, R.: *Democracy and its Critics*, New Haven, Yale UP, 1989.
- FISHMAN, R.: *Working-Class Organization and the Return to Democracy in Spain*, Cornell UP, 1990.
- GARCIA PELAYO, M.: *Las transformaciones del estado contemporáneo*, Madrid, Alianza, 1977.
- GINER, S., y PEREZ YRUELA, M.: *La sociedad corporativa*, Madrid, CIS, 1979.
- KATZENSTEIN, P. J.: *Los pequeños estados en los mercados mundiales. El corporatismo democrático y sus variantes*, Madrid, Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- LANDA ZAPIRAIN, J. P.: «Concentración social y sindicatos en España: un balance provisional», en *Revista de Trabajo*, 1987, págs. 131-151.
- LA PORTE, R. T.: *Organized Social Complexity*, Princeton, Princeton UP, 1975.
- LEHMBRUCH, G.: «Consociational Democracy and the New Corporatism», en Schmitter, P. y Lehmbruch, G., eds., *Trends Towards Corporatist Intermediation*, Londres, Sage, 1979, págs. 53-61.
- LEHMBRUCH, G., y SCHMITTER, P. (eds.): *Patterns of Corporatist Policy Making*, Londres, Sage, 1985.
- LOWI, T.: *The End of Liberalism*, New York, 1969.
- MANOILESCO, M.: *Le siècle du corporatisme*, París, 1934.
- MARAFFI, M. (ed.): *La società neo-corporativa*, Bolonia, Il Mulino, 1981.
- OFFE, C.: «The Attribution of Public Status to Interests Groups: Observations on the West German Cases», en Berger S., *Organizing Interests in Western Europe*, Cambridge UP, 1981, págs. 123-158.
- OFFE, C.: «Two Logics of Collective Action», en Offe, C., *Disorganized Capitalism*, Londres, Polity Press, 1985.
- OLSON, M.: *The Logic of Collective Action*, Cambridge, Mass. Harvard UP, 1965.
- OJEDA AVILES, A. (ed.): *La concertación social tras la crisis*, Barcelona, Ariel, 1990.
- PAPPALARDO, A.: «Política de Rentas y Sindicatos: los límites de la perspectiva organizativa», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 31, 1985, págs. 143-181.
- PAPPALARDO, A.: «Il governo neocorporativo dell'a economia: miti e realtà», *Rivista trim. di Scienza dell'Amministrazione*, n.º 3, 1987, págs. 49-97.
- PARAMIO, L.: «Las relaciones entre partido y sindicato», en *Claridad*, III época, n.º 12, 1986, págs. 5-18.
- PEREZ DIAZ, V.: «Gobernabilidad y mesogobiernos: autonomías regionales y neo-corporatismo en España», en *Papeles de Economía Española*, n.º 31, 1985, págs. 40-76.
- PEREZ DIAZ, V.: *El retorno de la Sociedad Civil*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos, 1987.
- PEREZ YRUELA, M., y GINER, S.: «Corporatismo: el estado de la cuestión», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 31, 1985, págs. 9-45.
- PEREZ YRUELA, M., y GINER, S. (eds.): *Corporatismo en España*, Barcelona, Ariel, 1989.
- Política y Sociedad: vv. aa., *Sindicalismo hoy*, n.º 5, 1990.
- SCHMITTER, P.: «Still the Century of Corporatism?», en Schmitter, P. y Lehmbruch, G. (eds.), *Trends Towards Corporatist Intermediation*, Londres, Sage, 1979, págs. 7-52.
- SCHMITTER, P.: «Neocorporatismo y Estado», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 31, 1985, págs. 47-78.
- Sociología del Trabajo: vv. aa., *Sindicalismo, crisis, flexibilidad*, n.º 4, 1988.
- STREECK, W., y SCHMITTER, P.: *Private Interests Government: Beyond Market and State*, Londres, Sage, 1985.
- SHOLTEN, I. (ed.): *Political Stability and Neo-corporatism*, Londres, Sage, 1987.
- ZUFIAUR, J. M.: «El sindicalismo español en la transición», *Papeles de Economía*, n.º 22, 1985, págs. 202-234.